

УДК 378.015.31.04:005.95-051

Юрій Дзекун

Полтавський університет економіки і торгівлі

ORCID ID 0000-0001-6342-7245

DOI 10.24139/2312-5993/2019.06/052-061

ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ В ГУМАНІСТИЧНО ЗОРІЄНТОВАНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Розглядається проблема розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера економічної сфери у процесі професійної підготовки. Аналізуються проблеми цього процесу, що носять як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Автор робить висновок, що розвиток творчого потенціалу майбутнього менеджера економічної галузі повинен виступати однією зі стратегічних ліній освітнього процесу у закладі вищої освіти, відображенням гуманістичного підходу до професійної підготовки та професійної діяльності як складника життєвого шляху людини. Проте загальна ідея розвитку повинна коригуватися в безпосередній педагогічній взаємодії, яка не може послугувувати виключно усередненими орієнтирами й потребує розробки методичних засад забезпечення особистісно зорієнтованого розвитку творчого потенціалу студента економічного ЗВО з урахуванням викликів сучасності та реалій вітчизняного менеджменту.

Ключові слова: менеджер, вища школа, професійна підготовка, економічна сфера, творчий потенціал, розвиток, саморозвиток.

Постановка проблеми. Значення менеджменту як науки про управління в сучасному світі неможливо переоцінити насамперед тому, що шлях спроб і помилок, інтуїтивного пошуку рішення неприйнятний для сучасного ритму життя і призводить до часом незворотних похибок у здійсненні стратегічних намірів керованої організації, значних втрат у часових, матеріальних, людських ресурсах тощо. Але при цьому управління, по-перше, завжди відбувається в умовах, що ніде й ніколи не повністю не повторюються в усьому різноманітті основних і супутніх обставин, а, по-друге, воно продовжує залишатися функцією людини – суб'єкта, який у кожному випадку не лише характеризується сукупністю індивідуальних рис, але й на їхній основі здійснює інтеграцію зовнішніх чинників організації управління, таких, як його домінуючі цілі, прийнятні чи неприйнятні засоби, критерії та форми аналізу й оцінювання, інтерпретація результатів та проектування подальших шляхів розвитку організації в цілому, її структурних підрозділів, підтримка професійного становлення чи кар'єрного зростання підлеглих тощо. І якщо загальна теорія визначає стратегічні аспекти успішного

управління, то на практиці від менеджера вимагається, окрім усього, вибудовування адекватної їм тактики, здатної врахувати і вдало використати більш чи менш специфічні, але завжди своєрідні й мінливі обставини під час вирішення ключових завдань організації.

Таким чином, сучасний менеджер – це фахівець, спроможний установлювати оптимальний баланс між стандартними і нестандартними підходами до професійних проблем, здатний не лише класифікувати останні на наукових засадах, а й бачити їхню унікальність, усвідомлювати її джерела і перспективи подальшої конструктивної трансформації. При цьому напрацювання відповідного досвіду, засвоєння його когнітивних та процесуальних засад, що становить основу професійної освіти майбутнього менеджера, має поєднуватися з особистісним розвитком, і насамперед – у полі творчого самовияву та конструктивної взаємодії з іншими суб'єктами діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Становлення майбутнього менеджера як креативної особистості, розвиток його творчого потенціалу – проблема багаторівнева, така, що торкається водночас кількох дослідницьких сфер. Готовність до творчого вирішення управлінських проблем як одна з провідних якостей успішного управлінця розглядається в працях сучасних теоретиків менеджменту в різноманітних галузях. При цьому акцентуються аспекти як власне ефективної управлінської діяльності на засадах творчого підходу до неї (В. Воякін, Дж. Гілфорд, І. Гінсіровська, Г. Єльнікова, І. Іванова, Е. Торренс), так і кар'єрного зростання та професійної самореалізації (І. Жалінська, В. Зазикін, М. Діденко, Г. Кот, О. Продіус, Л. Скібіцька). У працях психологічного змісту (В. Баженюк, О. Бандурка, Е. де Боно, С. Бочарова, С. Максименко, В. Моляко) йдеться, насамперед, про особистісні засади творчості управлінця. Що ж до вивчення педагогічних аспектів розвитку його творчого потенціалу, то ця проблема залишається такою, що потребує деталізації й поглиблення в залежності як від сфери діяльності менеджера, так і з урахуванням тих змін, що постійно відбуваються в середовищі цієї діяльності як на мікро-, так і на мезо- та макрорівнях. При цьому технологічна компетентність має поєднуватися із здатністю приймати такі управлінські рішення, що відображають демократичні, гуманістичні тенденції розвитку суспільства як надзвичайно актуальні для сучасної України і світу в цілому.

Незважаючи на зростання інтересу дослідників до проблеми професійної підготовки менеджера в цілому та підготовки його до творчої діяльності зокрема, на наш погляд, поглибленого вивчення потребують

особливості розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера економічної галузі як психологічно й етично проблемного поля управлінської діяльності. Тому **метою** нашої статті є аналіз основних психолого-педагогічних проблем розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера та характеристика засобів їхнього вирішення в контексті освітнього середовища сучасного економічного ЗВО.

Для вирішення поставлених завдань нами застосовані як теоретичні, так і емпіричні дослідницькі **методи**, що включали інформаційний пошук загальнотеоретичного та методичного спрямування, узагальнення та аналіз оприлюднених дослідницьких даних, спостереження за процесом підготовки менеджера в економічних ЗВО, анкетування студентів та викладачів, індивідуальні та групові співбесіди, постановку констатувального та формувального експериментів з належним опрацюванням отриманих результатів. Усе це дозволило зробити низку висновків, значущих для успішного розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера в економічному ЗВО.

Виклад основного матеріалу. Сучасний заклад вищої освіти – це багатофункціональна установа, що реалізує одночасно значну кількість суспільних запитів. Найбільш очевидні з них стосуються, відповідно до Закону «Про вищу освіту» (2014) підготовки висококваліфікованих фахівців, «здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями», проте реалізовані ЗВО завдання є значно ширшими й постають як на рівні держави, у контексті проблеми забезпечення її суспільного та економічного розвитку через формування людського капіталу і збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства, так і на рівні окремої особистості, передбачаючи «формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, уміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах; [...] створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів».

Отже, Законом установлюється інваріантність гуманістичного характеру освітнього процесу, його спрямованість на формування якостей студента, значущих як в особистісному, так і в суспільному сенсі. Водночас, такі якості тією чи іншою мірою завжди екстраполюються на професійну діяльність фахівця, відбиваючись як на її безпосередніх результатах, так і на впровадженні в професійних спільнотах, на рівні трудових колективів,

їхніх окремих підрозділів, а часто навіть організацій у цілому певних ідей, формуванні традицій, прийнятті певних підходів до вирішення проблем внутрішньої та зовнішньої взаємодії тощо.

Особливо це стосується діяльності менеджера – професійного управлінця, головним завданням якого є «координація й організація діяльності колективів на основі врахування об'єктивних законів і закономірностей» (Дідковська та Гордієнко, 2007, с. 6). Метою управлінської праці традиційно виступає «визначення цілей організації та створення умов для їх досягнення, координація спільної діяльності працівників організації» (Чайка, 2007, с. 28). Разом із тим, учені констатують, що сучасний менеджмент «втратив риси, що були пов'язані з обов'язковою формалізацією й регламентацією процесу управління, проте набув таких рис, що притаманні мистецтву управління малими соціальними групами, індивідами, використовуючи позитивний вплив різноманітних сучасних чинників» (Дідковська та Гордієнко, 2007, с. 7). Таким чином, процес управління дедалі більше передбачає оптимальне поєднання об'єктивного і суб'єктивного, загального та конкретно-ситуативного, що не може не актуалізувати проблеми міжособистісного взаємовпливу, а отже – і проблеми особистісного чинника в діяльності організації, її важливих економічних та соціальних характеристиках.

Розглядаючи стан вітчизняного менеджменту як «спадкоємця» радянської системи управління, дослідники неодноразово відзначали, що «плановій економіці не вдалося сформувати в українському менеджменті традиції точності, пунктуальності, здатності до управління своїм часом і часом підлеглих, створити механізми протидії суб'єктивній авральності, стихійності, компанійщині тощо» (Лесечко, 2005). Фактично, у сфері менеджменту впродовж останніх десятиліть відбувається не лише вирішення безпосередніх завдань функціонування організації, а боротьба з рудиментарними уявленнями про працю, її умови та цілі як в об'єктивному, так і в суб'єктивному розумінні. І роль закладу вищої освіти в цьому процесі полягає значною мірою в формуванні змістових, мотиваційних та процесуальних засад діяльності менеджера як особистості-організатора в найширшому розумінні цього слова, що включає і економічні, і соціальні аспекти, забезпеченні його здатності гармонізувати цілі підприємства з цілями колективу та окремих особистостей і виховувати останніх як свідомих та добросовісних працівників, що є не лише виконавцями певних функцій, а й співтворцями виробленого продукту.

Досягнення цієї мети можливе, насамперед, за умови здобуття майбутнім менеджером особистісного досвіду гуманістично зорієнтованих ділових стосунків, де особистісні запити й можливості окремої людини розглядаються як безумовно значущі. Такий досвід має розглядатися як закономірний наслідок залучення до освітнього процесу сучасного вищу юнака чи дівчини, які повинні вирізнити в ньому систему чинників, що сприяють продуктивному самовияву, органічному продовженню багаторічного процесу саморозвитку рис, відзначених нині як професійно значущі, заснованому на вже засвоєних життєвих цінностях, у тім числі – пов'язаних із уявленнями про «Я-ідеальне».

Як відзначає О. Жданова-Неділько, «в умовах вищої школи гуманістичний підхід спонукає викладача до аналізу вікових, соціальних, індивідуальних особливостей студентів, до пошуку важелів їхньої навчальної самоврядності. Фактично, він виступає глобальним, базовим по відношенню до особистісного, діяльнісного, акмеологічного та інших актуальних нині в педагогіці підходів, що конкретизують відповідні аспекти гуманістичного підходу» (Жданова-Неділько, 2015, с. 4).

Сукупність рис, що мають розглядатися як актуальні при здобутті професій, пов'язаних з організацією продуктивної взаємодії (саме сюди можемо віднести менеджмент), виокремлюються дослідниками по-різному, проте спостерігається тенденція до врахування таких природних здібностей майбутнього фахівця, як «інтелектуальні: мислення: (індукт./дедукт.), вербальність, просторовість, пам'ять, спостережливість, судження, метапізнання; творчі: винахідливість (розв'язання проблеми), уява, фантазія, гнучкість, оригінальність, швидкість мислення, ретельність у розробці ідей; соціо-емоційні: спостережливість, комунікативні, емпативні, лідерські здібності» і певною мірою сформованих у попередній життєвій практиці внутрішньоособистісних чинників, серед яких незалежність, самостійність мислення, мотиваційна включеність, наполегливість, легкість адаптації, прагнення до самовдосконалення (Баженок та Баняс, 2013, с. 51), що сприяє, насамперед, вирішенню творчих завдань. Н. Добровольська акцентує в цьому плані наявність творчого потенціалу, уміння працювати в складних умовах спільної діяльності, формування толерантності при розв'язанні конфліктних ситуацій та ін. (Добровольська, 2013). В. Шепель є автором класифікації, де виокремлено «загальні якості (високий рівень інтелекту, фундаментальні знання, достатній досвід); конкретні якості (ідейно-моральні: світогляд, культура, мотивація; науково-професійні: знання, досвід, компетенція; організаційні якості: уміння добирати й розставляти кадри, планувати роботу,

забезпечувати контроль; психофізичні якості: добре здоров'я, схильність до системного мислення, тренувана пам'ять тощо); специфічні особистісно-ділові якості (комунікабельність, емпатичність, стресостійкість, красномовство тощо)» і яка приймається дослідниками як досить вичерпна (Т. Гриценко та ін., 2007). Ці якості розглядаються як такі, що потребують розвитку в освітньому процесі ЗВО при підготовці менеджерів економічної галузі.

Водночас, на наш погляд, розглядаючи проблему розвитку особистісних якостей майбутнього фахівця, слід урахувувати не лише необхідність стимулювання тих чи інших його рис, а й потребу коригування чи навіть гальмування розвитку деяких із них. Тобто, професійний розвиток особистості повинен передбачати принаймні три підходи до забезпечення їхньої динаміки, яка може проектуватися не тільки як пряма (зростання рівня розвитку певних рис) чи зворотна (зменшення частоти вияву, сили та стійкості рис особистості, що зашкоджують професійному становленню майбутнього фахівця. При цьому в кожному конкретному випадку частина рис можуть розглядатися як відносно статичні, тобто такі, що сформовані на достатньому рівні й подальший розвиток яких може призвести до погіршення результату діяльності.

Оскільки предметом нашого дослідження виступає творчий потенціал майбутніх менеджерів економічної галузі, ми намагалися з'ясувати, як саме дотичні до нього особистісні якості повинні враховуватися при проектуванні педагогічного впливу на студента.

Структура творчого потенціалу особистості досить складна і різнобічна в своїх діяльнісних виявах. Відомий вітчизняний психолог В. Моляко визначив її таким чином:

«1) задатки, нахили, що виявляються в підвищеній чутливості, певній вибірковості, наданні переваг чомусь перед чимось, загальною динамічністю психічних процесів;

2) інтереси, їх спрямованість, частота й систематичність проявів, домінування пізнавальних інтересів;

3) допитливість, потяг до створення нового, до пошуку та розв'язання проблем;

4) швидкість у засвоєнні нової інформації, створенні асоціативних масивів;

5) нахили до постійних порівнянь, зіставлень, вироблення еталонів для наступних порівнянь, відбору;

6) прояви загального інтелекту – розуміння, швидкість оцінювань та вибору шляхів розв'язку, адекватність дій;

7) емоційне забарвлення окремих процесів, емоційне ставлення, вплив почуттів на суб'єктивне оцінювання, вибір, надання переваг;

8) наполегливість, систематичність у роботі, цілеспрямованість, рішучість, працелюбність, сміливе прийняття рішень;

9) творча спрямованість на пошуки аналогій, комбінування, реконструювання, змін варіантів, економність у рішеннях, використанні часу, засобів тощо;

10) інтуїтивізм – здатність до прояву неусвідомлюваних швидких (іноді миттєвих) оцінок, прогнозів, рішень;

11) порівняно швидке та якісне оволодіння вміннями, навичками, прийомами, технікою праці, майстерністю виконання відповідних дій;

12) здібності до реалізації власних стратегій і тактик при розв'язанні різних проблем, завдань, пошуку виходу зі складних, нестандартних, екстремальних ситуацій» (Моляко, 2006, с. 15-16).

Наведені підструктури презентують такі риси і якості, які загалом зорієнтовані на забезпечення творчої діяльності людини, поза залежністю від її індивідуальності, специфічності, що в той чи інший спосіб обов'язково про себе заявить. Вона є, певною мірою, описом ідеалу, що на практиці повинен конкретизуватися, набувати більш диференційованого змісту, особливо коли йдеться про етапи розвитку, об'єктивної і суб'єктивної недовершеності. Тому, інтерпретуючи структуру творчого потенціалу, запропоновану В. Моляко, як систематизовану сукупність особистісно-розвивальних цілей, які реалізуються в освітньому процесі з метою коригування професійного саморозвитку людини, вважаємо за доречне обговорити певні обмеження, що зумовлені індивідуальними відмінностями й потребами.

Так, підвищена чутливість (емпатійність) розглядається нами в загальному контексті особистості менеджера як риса, що не лише сприяє розширенню уявлень про інших суб'єктів діяльності, їхні мотиви до праці тощо, але спричиняє зміщення акцентів від логічності прийнятих рішень (скажімо, при кадрових перестановках) до пріоритетності їхнього емоційного підґрунтя.

Спрямованість, частота й систематичність проявів інтересів, зокрема пізнавальних інтересів для менеджера, потребує насамперед їхньої вибіркової, зорієнтованості на об'єкти, що мають реальну значущість у даній ситуації, а не лише відображають потяг до пізнання.

Потяг до створення нового, до пошуку й розв'язання проблем не повинен перероджуватися в порушення доречної стабільності в діяльності підприємства, призводити до постійної неритмічності, непередбачуваності поточних процесів.

Нахили до постійних порівнянь, зіставлень, вироблення еталонів для наступних порівнянь, відбору вимагають від менеджера високого рівня

етичності, коректності, тактовності, уміння давати об'єктивну трактовку й визнавати цінність продуктивних рис, що «випадають» із загальноприйнятих норм, проте в конкретних умовах діяльності виправдовують себе.

Вочевидь, не потребує коментарів необхідність індивідуального регулювання емоційного забарвлення окремих процесів, емоційного ставлення, впливу почуттів на суб'єктивне оцінювання, вибір, надання переваг, про яку говорять дослідники. Як занижена, так і завищена емоційність, тривожність тощо можуть порушувати адекватність управлінських рішень, дестабілізувати професійну ситуацію, порушувати взаєморозуміння в колективі тощо.

Наполегливість, систематичність у роботі, цілеспрямованість, рішучість, працелюбність, сміливе прийняття рішень за певних умов можуть перерости у грубість, авторитарність, авантюризм – якщо певні задатки простежуються вже в процесі навчання, хоча без цих якостей творчий потенціал часто залишається нереалізованим.

Інтуїтивізм далеко не завжди притаманний майбутнім менеджерам, часто він компенсується обізнаністю, забезпечується кількістю відомих варіантів рішень у подібних умовах тощо, але пошук розумного балансу тут бачиться дуже важливим.

Варто звернути увагу також на часто обговорювану сьогодні психологами якість – перфекціонізм як прагнення до якнайбільш успішного, довершеного в змістовому і процесуальному плані виконання завдання. Хоча перфекціоністські нахили видаються досить цінною якістю, але їхня надмірність у загальному контексті може виступати гальмівним чинником для розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток творчого потенціалу майбутнього менеджера економічної галузі повинен виступати однією зі стратегічних ліній освітнього процесу в закладі вищої освіти, відображенням гуманістичного підходу до професійної підготовки та професійної діяльності як складника життєвого шляху людини. Проте загальна ідея розвитку повинна коригуватися в безпосередній педагогічній взаємодії, яка не може, у даному випадку, послуговуватися виключно усередненими орієнтирами.

Подальші дослідження проблеми розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера передбачають розробку методичних засад забезпечення особистісно зорієнтованого розвитку творчого потенціалу студента економічного ЗВО з урахуванням викликів сучасності та реалій вітчизняного менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

- Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 р. (*On Higher Education. Law of Ukraine 01.07.2014*).
- Баженюк, В., Баняс, О. (2013). Модель формування креативного мислення у студентів. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*, 7, 49-54 (Bazheniuk, V., Banias, O. (2013). Model of creative thinking formation in students. *Gifted Personality Education and Development*, 7, 49-54).
- Гриценко, Т. В., Гриценко, С. П., Іщенко, Т. Д. (2007). *Етика ділового спілкування*. К.: Центр учбової літератури (Hrytsenko, T. V., Hrytsenko, S. P., Ishchenko, T. D. (2007). *Ethics of business communication*. K.: Center for Educational Literature).
- Дідковська, Л. Г., Гордієнко, П. Л. (2007). *Менеджмент*. К.: Алерта, КНТ (Didkovska, L. H., Hordienko, P. L. (2007). *Management*. K.: Allerta, CST).
- Добровольська, Н. (2013). Проблема професійної підготовки майбутніх менеджерів невинробничої сфери. *Нова педагогічна думка*, 11, 221. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_1_58 (Dobrovolska, N. (2013). The Problem of Professional Training of Future Managers of the Non-Production Sphere. *New pedagogical thought*, 11, 221. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_1_58).
- Жданова-Неділько, О. (2015). Аксіодидактична система взаємодії викладача і студента при вивченні педагогічних дисциплін. Полтава: ПНПУ (Zhdanov-Nedilko, O. (2015). *The axiodidactic system of teacher-student interaction in the study of pedagogical subjects*. Poltava: PNPu).
- Лесечко, М. (2005). Українська модель менеджменту. *Народний оглядач: портал світоглядних новин*. Режим доступу: <https://www.ar25.org/article/ukrayinska-model-menedzhmentu.html> (Lesechko, M. (2005). Ukrainian model of management. *People's Observer: Worldview News Portal*. Retrieved from: <https://www.ar25.org/article/ukrayinska-model-menedzhmentu.html>).
- Моляко, В. (2006). Творчий потенціал людини як психологічна проблема. *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*. Житомир: Вид-во Рута, 13-18 (Moliako, V. (2006). Human creative potential as a psychological problem. *Abilities, creativity, giftedness: theory, methodology, research results*. Zhytomyr: Edited by Ruta, 13-18).
- Чайка, Г. Л. (2007). *Організація праці менеджера*. К.: Знання (Chaika, H. L. (2007). *Organization of work of the manager*. K.: Knowledge).

РЕЗЮМЕ

Дзекун Юрий. Динамика развития творческого потенциала будущего менеджера экономической сферы в гуманистически ориентированном образовательном процессе.

Рассматривается проблема развития творческого потенциала будущего менеджера экономической сферы в процессе профессиональной подготовки. Анализируются проблемы этого процесса, которые носят как объективный, так и субъективный характер. Автор делает вывод, что развитие творческого потенциала будущего менеджера экономической сферы должно выступать одной из стратегических линий образовательного процесса в высшем учебном заведении, отражением гуманистического подхода к профессиональной подготовке и профессиональной деятельности как составляющей жизненного пути человека. Однако общая идея развития должна корректироваться в непосредственном педагогическом взаимодействии, которое не может пользоваться исключительно усредненными ориентирами и требует разработки методических основ

обеспечения личностно ориентированного развития творческого потенциала студента экономического ЗВО с учетом вызовов современности и реалий отечественного менеджмента.

Ключевые слова: менеджер, высшая школа, профессиональная подготовка, экономическая сфера, творческий потенциал, развитие, саморазвитие.

SUMMARY

Dzekun Yuri. Dynamics of development of creative potential of the future manager of economic industry in a humanistically oriented educational process.

The issue of development of creative potential of the future manager of economic sphere in the process of vocational training is considered. The problems of this process, which are both objective and subjective, are analyzed. The author concludes that development of creative potential of the future manager of the economic sector should act as one of the strategic lines of the educational process in a higher education institution, reflecting humanistic approach to vocational training and professional activity as an integral part of the human life path.

It is reasonable to think that considering the problem of development of personal qualities of a future specialist, one should consider not only the need to stimulate certain traits, but also the need to correct or even slow down development of some of them. That is, professional development of the individual should include at least three approaches to ensuring their dynamics, which can be designed not only as a direct (increase in the level of development of certain traits) or inverse (a decrease in the frequency of expression, strength and stability of personality traits that impede professional development of a future specialist. In this case, some of the features can be regarded as relatively static, that is, those that are formed at a sufficient level and further development of which can lead to deterioration of the result tendencies.

The general idea of development must be corrected in direct pedagogical interaction, which cannot serve exclusively averaged guidelines and requires development of methodological bases for providing personally oriented development of creative potential of the student of economic institution of higher education taking into account the challenges of the present and realities of national management

Key words: manager, higher school, vocational training, economic sphere, creative potential, development, self-development.